

Ressources humaines

Plan

I. Définition et l'objectif de la « G.R.H » :

- 1) Définition :***
- 2) Objectifs :***

II. Les enjeux de la « G.R.H » :

- 3) Les enjeux technologiques :***
- 4) Les enjeux économiques et sociaux :***

III. Les domaines de la « G.R.H » :

- 5) La rémunération du personnel :***
- 6) La gestion des carrières :***
- 7) La gestion administrative :***
- 8) La formation du salarié dans l'entreprise :***
- 9) La motivation :***
- 10) La communication :***
- 11) Le dialogue social :***

I. Définition et l'objectif de la gestion de ressource humaine « G.R.H »

1) Définition :

Les missions du responsable ressources humaines à la responsabilité de la gestion du personnel sur une thématique en particulier comme la formation, le recrutement, les affaires sociales... En suivant la politique définie par l'entreprise est autonome pour la mise en œuvre de la politique RH sur ces thématiques y compris pour l'aspect budgétaire.

Sous la responsabilité du DRH, il est interlocuteur privilégié des salariés sur ces thématiques. Les caractéristiques de la fonction de responsable ressources humaines. Soit il est généraliste, et intervient sur tous les aspects de la formation. Soit l'entreprise est de taille conséquente et dans ce cas, il a la responsabilité d'un domaine particulier tel que le recrutement, la formation, les rémunérations... pour autant, il est amené à travailler avec l'extérieur notamment dans le cas des études (rémunérations, mobilité, absentéisme...). Son rôle est essentiel pour assister les responsables opérationnels dans leur rôle de management.

Les compétences requises pour la fonction de responsable RH:

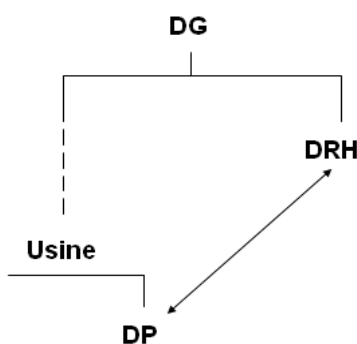
- ❖ Maître du droit du travail.
- ❖ Rigueur, organisation et aptitude au travail en équipe.
- ❖ Être à l'écoute des besoins de l'entreprise tout en cultivant la discrétion.

Le DRH doit être un bon gestionnaire, homme de relations individuelles et collectives, interlocuteur compétent des autres directions, collaborateur de DG. Il doit connaître :

- ❖ Les sciences sociales et humaines ;
- ❖ Les langages de la gestion
- ❖ Les techniques et leur fonction
- ❖ Les théories d'organisation et de direction

• **STRUCTURE**

- ✓ **Centralisée** : dépend de la DG



- ✓ **Décentralisée** :

- ❖ Une DRH fonctionnelle (études, gestion prévisionnelle, gestion des cadres...)
- ❖ Un Directeur du Personnel par « usine » (administration, fonction...)

1 **LA GESTION DE RH** :

La gestion de RH est un ensemble de pratiques ayant pour l'objectif de mobiliser et développer les RH pour une plus grande efficacité et efficience en soutien de la stratégie d'une organisation (association, entreprise,

administration publique ...) c'est une activité essentiellement fonctionnelle de l'entreprise de nature transversale (horizontale) par opposition à une activité hiérarchique (verticale).

2) Les objectifs :

- Maîtriser les bases technique et concrètes du métier.
- Acquérir une vision globale et cohérente des processus RG.
- Renforcer la crédibilité de la fonction dans l'entreprise.
- Développer les savoir-faire relationnels.

II. Les enjeux de la « G.R.H » :

→Introduction :

Face aux défis économique, sociaux et technologiques, la qualité du management des ressources humaines est un facteur clé de succès essentiel. Les dirigeants savent que la mobilisation optimale des ressources humaines donne à l'entreprise un avantage compétitif déterminant.

1) Les enjeux technologiques :

La gestion des ressources humaines est devenue plus complexe en raison des diverses contraintes qui pèsent sur les capacités de gestion de ces ressources. L'accélération du progrès technique oblige l'entreprise à adapter plus régulièrement, mais aussi plus rapidement, les compétences et qualification de ses salariés. Par ailleurs, l'intégration de ces progrès technique est à la base de la compétitivité de l'entreprise.

La complexité croissante des tâches dans l'entreprise exige un accroissement continu du niveau moyen des qualifications, mais aussi une réorganisation du travail. Cette réorganisation du travail élargit les champs d'action des salariés et s'inscrit dans le processus de « qualité totale ».

2) Les enjeux économiques et sociaux

• Les enjeux sociaux :

La vision taylorienne du salarié motivé uniquement par le niveau de la rémunération obtenue est remis en cause par les nouvelles écoles de pensée qui insistent de plus en plus sur les aspects psychologiques de la gestion du personnel et la prise en compte croissante des motivations des salariés. L'école des ressources humaines par exemple montre l'importance de la communication interne, du style de commandement ou du travail en équipe comme facteurs de motivation du salarié. L'école sociologique insiste pour sa part sur la diversité des besoins individuels qui imposent de répondre aux besoins de développement des individus en menant éventuellement une politique sociale spécifique pour chaque groupe social membre de l'entreprise.

• Les enjeux économiques :

La recherche d'une plus grande flexibilité : elle s'applique dans le domaine de la gestion des ressources humaines à la fois dans son aspect quantitatif (flexibilité des horaires et des effectifs) et dans son aspect qualitatif (plus grande polyvalence et plus grande implication des salariés).

Les évolutions du cadre réglementaire : elle rendent de plus en plus complexe la gestion des ressources humaines et limitent le champ d'action des entreprises (complexité de plus en plus grande du cadre réglementaire). Ce cadre réglementaire est défini entre autre par le contrat de travail, le règlement intérieur de l'entreprise, les conventions collectives et le code du travail.

III. Les domaines de la « G.R.H » :

On distingue différents domaines relatifs à la gestion des ressources humaines :

1. La rémunération du personnel :

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectué par le salarié, elle permet de motiver le personnel, d'attirer les personnes dont l'entreprise a besoin pour son développement et d'encourager les performances. Elle utilise de plus en plus l'individualisation des salariés et la performance collective, les entreprises développent de plus en plus une politique de rémunération variable (primes, commission...)

2. La gestion des carrières :

Elle passe entre autre par la formation des salariés et par la mise en place d'une procédure de promotion permettent au salarié de progresser dans l'entreprise.

3. La gestion administrative :

Depuis des formalités d'entrée du salarié dans l'entreprise à la gestion des différents relations qui lient l'entreprises avec les administrations publiques. Son champ s'élargit à la gestion des effectifs qui permet de maintenir l'équilibre entre les besoins et les ressources en personnel de l'entreprise (plan de recrutement et plan de licenciement entre autre).

4. La formation des salariés dans l'entreprise :

Elle prend en compte l'ensemble des actions mises en place qui ont pour objectif une mise à niveau ou une qualification du personnel de l'entreprise.

5. La motivation :

C'est ce qui permet à chacun de chercher à s'améliorer et à progresser. La tâche de la GRH est d'essayer d'utiliser la motivation du personnel afin d'augmenter au mieux sa productivité et d'améliorer son efficacité, et le pousse à s'investir dans son travail et rester dans l'entreprise.

6. La communication :

Informe les salariés sur la vie de l'entreprise et les sensibilise aux enjeux du moment. Elle a pour but d'améliorer les relations humaines et le climat social dans l'entreprise. En interne, elle peut être descendante (des supérieurs hiérarchiques aux salariés) ou ascendante (des salariés vers les supérieurs).

Elle utilise différents moyens : la boîte à idées, notes d'informations, notes de services, intranet, réunions, affichages, journal de l'entreprise...

7. Le dialogue social :

Il se réalise par des méthodes de communication au travers instances de représentation du personnel par la négociation collective, ainsi que par l'expression et les résolutions des conflits.